

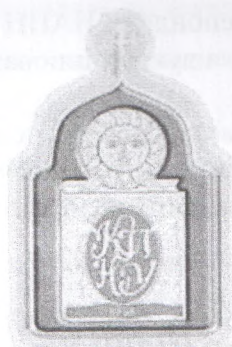
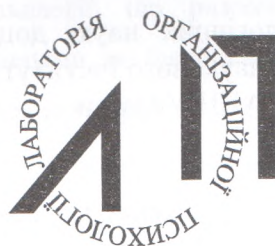
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г.С. КОСТЮКА  
Лабораторія організаційної та соціальної психології

КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ІВАНА ОГІЄНКА

Факультет корекційної та соціальної педагогіки і психології

УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ  
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ

ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ



# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В УКРАЇНІ

Тези

III Всеукраїнського конгресу з організаційної  
та економічної психології  
(20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський)

*За науковою редакцією С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*

Київ  
Кам'янець-Подільський  
2019

*Рекомендовано до друку*

*на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
(протокол № 7 від 30 травня 2019 р.)*

*та на засіданні Вченої ради Кам'янець-Подільського національного університету  
імені Івана Огієнка  
(протокол № 6 від 23 травня 2019 р.)*

**Рецензенти:**

**Кокун Олег Матвійович**, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Брюховецька Олександра Вікторівна**, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

**Редакційна колегія:**

**С.Д. Максименко**, академік НАПН України, доктор психол. наук, професор;  
**Л.М. Карамушка**, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор;  
**С.А. Копилов**, доктор історичних наук, професор; **І.М. Конет**, доктор фізико-математичних наук, професор; **В.І. Снівак**, кандидат психол. наук, доцент; **Д.І. Куриця**, кандидат психол. наук; **В.М. Івкін**, кандидат психол. наук, доцент; **О.В. Креденцер**, кандидат психол. наук, доцент; **К.В. Терещенко**, кандидат психол. наук.

А 43 **Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні** : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Кам'янець-Подільський, 2019. – 124 с.

Збірка відображає найбільш актуальні проблеми та напрями розвитку організаційної та економічної психології, які нині розробляються українськими й зарубіжними науковцями та практиками.

Збірка розрахована на науковців, аспірантів, викладачів вищої школи та системи післядипломної освіти, менеджерів та персонал організацій, організаційних та економічних психологів, усіх, хто цікавиться сучасним станом розвитку організаційної та економічної психології.

УДК 159.9

© Лабораторія організаційної та соціальної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,  
2019

© Факультет корекційної та соціальної педагогіки  
і психології Кам'янець-Подільського національного  
університету імені Івана Огієнка, 2019

© Українська Асоціація організаційних психологів  
та психологів праці, 2019



# ЗМІСТ

Передмова	3
-----------	---

## ЧАСТИНА 1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

<b>Розділ 1. Психологічні особливості діяльності українських організацій в умовах соціальної напруженості</b>	6
---	---

<i>Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В.</i> Вплив організаційно-функціональних характеристик організації на рівень вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні	6
<i>Заїка І. В.</i> Про можливості використання технології майндфулнес для зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників освітніх організацій	7
<i>Карамушка Л. М.</i> Рівень вираженості різних видів напруженості в освітніх організаціях	9
<i>Карамушка Л. М., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Оцінка персоналом організаційно-психологічних умов зниження напруженості в освітніх організаціях	11

<b>Розділ 2. Психологічні основи управління змінами та організаційним розвитком</b>	13
---	----

<i>Власов П. К., Киселева А. А.</i> Влияние конструкторов реальности на переговоры об организационном развитии: почему руководители отказываются от организационных изменений?	13
<i>Дуткевич Т. В., Толков О. С.</i> Розвиток професійно важливих якостей персоналу закладів вищої освіти в умовах змін	14
<i>Поплавська А. П.</i> Роль організаційно-психологічних чинників у підвищенні ефективності діяльності промислових підприємств в умовах змін	15

<b>Розділ 3. Психологічні особливості діяльності команд в організаціях</b>	17
--	----

<i>Іванова Е. Г., Свердленко Т. Е.</i> Структура управления профессиональными командами и подготовка руководителей на примере электротехнической компании	17
<i>Ключко А. О.</i> Особливості орієнтації менеджерів освітніх організацій на функціонально-рольові позиції в команді як складової інноваційного стилю управління	18
<i>Ликова М. В.</i> Лідерський потенціал у командній роботі	19
<i>Черкаський А. В.</i> Команда і організація: соціально-психологічні аспекти взаємодії	20

<b>Розділ 4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури</b>	21
---	----

<i>Баранюк Н. І.</i> Психологічні особливості розвитку організаційної культури у правоохоронних органах	21
<i>Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Зв'язок інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу із силою організаційної культури	22
<i>Прошукало І. Л.</i> Психологічне здоров'я персоналу в системі цінностей організаційної культури сучасної сервісної організації	23
<i>Сторож О. В.</i> Складові творчої соціалізації особистості в системі організаційної культури	24

<b>Розділ 5. Психологічні основи управлінської діяльності та лідерства в організації</b>	26
--	----

<i>Гуменюк О. Г.</i> Аналіз проблеми лідерства у державному управлінні в контексті становлення та розвитку публічної політики	26
<i>Журавльов В. В.</i> Критерії ефективності підготовки керівного складу органів охорони державного кордону	27
<i>Іщук О. В.</i> Ресурсний підхід у стратегічному управлінні підприємства: погляд організаційного психолога	28



підходи до дослідження	29
<i>Лепська І. І.</i> Психологічні особливості діяльності менеджерів в інформаційно-технологічних організаціях	30
<i>Танасійчук В. І.</i> Лідерська позиція особистості як соціально-психологічний феномен	31
<b>Розділ 6. Психологічні проблеми професійної адаптації та розвитку професійної компетентності персоналу в організації</b>	32
<i>Балахтар К. С.</i> Творчість і креативність як важливі риси викладачів закладів вищої освіти	32
<i>Виноградова В. Є.</i> Психологічні аспекти розвитку креативності персоналу організації	33
<i>Вознюк А. В.</i> Зміст і структурні компоненти особистісно-професійної компетентності педагога	34
<i>Грубі Т. В.</i> Рівні вираженості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи	35
<i>Малімон Л. Я.</i> Професійна адаптація як чинник психічного благополуччя державних службовців	36
<i>Москальов М. В.</i> Програма спецкурсу тренінгу «Психологічні особливості входження молодих педагогів в освітнє середовище»	37
<i>Руда Г. В.</i> Сучасні підходи до розвитку професійної компетентності педагога	38
<b>Розділ 7. Психологічні проблеми мотивації діяльності персоналу організацій</b>	40
<i>Кононенко С. А.</i> Мотивація праці: порівняльний аналіз теорій, базованих на потребах, з теорією світоглядних рівнів існування К. Грейвза	40
<i>Мейтарчан С. Ю.</i> Вибір типу та стратегії мотивування і локус контролю майбутнього керівника	41
<i>Осадча Л. А.</i> Особливості мотивації працівників на аграрних підприємствах	41
<i>Пастух Л. В.</i> Основні теоретичні підходи до управління мотивацією професійної діяльності педагогів закладів освіти	42
<i>Ульянова В. С.</i> Інтринсивна робоча мотивація як важлива характеристика персоналу фермерських господарств	43
<b>Розділ 8. Психологічні особливості професійної кар'єри та самоактуалізації персоналу в організації</b>	45
<i>Карамушка Т. В.</i> Професійна кар'єра аспірантів: сутність, етапи та види здійснення	45
<i>Кошель Н. А.</i> Психологічні особливості смислоутворення у дорослому віці	46
<i>Рутіна Ю. В.</i> Типи державних службовців щодо їхньої професійної самоактуалізації	47
<i>Середяк Н. М.</i> Самореалізація особистості як феномен дослідження в історичній ретроспективі	48
<i>Соломка Т. М.</i> Феномен «вивченої конструктивності» у процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій	48
<b>Розділ 9. Психологічні основи формування відданості персоналу організації</b>	50
<i>Романова О. В.</i> Теоретичний аналіз феномену відданості персоналу організації та психологічні чинники формування відданості у персоналу медичних закладів	50
<i>Самойленко Д. О., Лебедєва Н. Г.</i> Дослідження зв'язку між відданістю організації та рівнем довіри до неї	51
<b>Розділ 10. Психологічні основи толерантності, міжособистісної взаємодії та управління конфліктами в організації</b>	52
<i>Бахмутова Л. М.</i> Задоволеність працею в особливих умовах діяльності як показник ефективної міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій	52



Лише 14,1% опитаних педагогів має «базовий» рівень. Такі педагоги, здійснюючи професійну діяльність, більшою мірою чітко дотримуються нормативно-правових документів (програми, структурою уроків тощо), стандартизованих методичних рекомендацій, і проявляють готовність до впровадження інноваційних технологій в освітній процес.

З урахуванням результатів наукових досліджень (Є. Бачинська, Г. Беженар, В. Бочелюк, А. Горностаєв, Л. Карамушка, Т. Кравченко та ін.) розроблено модель розвитку особистісно-професійної компетентності педагога в системі післядипломної педагогічної освіти. В основу моделі було покладено розуміння розвитку особистісно-професійної компетентності педагога як результат цілеспрямованої підготовки в межах формальної освіти (на курсах підвищення кваліфікації педагогічних кадрів) та в умовах неформальної освіти.

**Висновки.** Результати теоретичного та емпіричного дослідження дозволяють зробити припущення, що розвиток особистісно-професійної компетентності педагога стає можливим унаслідок організації ефективної взаємодії учасників даного процесу та використання інноваційних форм та методів навчання: проблемна лекція, групова дискусія, метод «мозкового штурму», робота в парах, індивідуальні та творчі завдання, міжгрупове обговорення, освітня онлайн-виставка тощо.

## РІВНІ ВИРАЖЕНОСТІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Т. В. Грубі

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології*

*Київського університету імені Бориса Грінченка*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2345-588X>*

**Актуальність дослідження** перфекціонізму викладачів ЗВО зумовлена переходом до нової моделі вищої освіти, що заснована на індивідуалізації та інтенсифікації навчального процесу, високим рівнем вимог до професійної діяльності та особистості викладача, використанням нових технологій тощо.

Отже, **метою дослідження** є визначення рівнів вираженості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи.

**Методика та організація дослідження.** Дослідження перфекціонізму викладачів ЗВО проводилося у 2017 році, в дослідженні взяли участь 1068 викладачів з різних міст та областей України.

Для проведення дослідження використовувалася методика «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шеррі, яка розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, що поєднує три типи перфекціонізму – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм», причому кожен з вище зазначених типів перфекціонізму складається з декількох шкал.

**Результати дослідження.** Використовуючи адаптований нами опитувальник «Велика тривимірна шкала перфекціонізму», встановлено рівні перфекціонізму викладачів ЗВО за його складовими.

У дослідженні виявлено, що у значної кількості викладачів ЗВО переважає високий і середній рівні перфекціонізму особистості.

У 41,1% респондентів виявлено «Жорсткий перфекціонізм» на високому рівні, що передбачає наявність жорсткої вимогливості до себе, своєчасне бездоганне та безпомилкове виконання професійної діяльності, у 33,8% – на середньому, та у 24,7% – на низькому рівні. У 40,8% респондентів виявлено високий рівень «Перфекціонізму, орієнтованого на себе», як прагнення до досконалості та переконання, що все повинно бути досконалим та є досить важливим, у 32,3% – низький, та 26,9% – середній рівень. За шкалою «проблеми з самооцінкою», як становлення перфекціоністських стандартів, то у 40,5% респондентів виявлено високий рівень, 32,2% – середній, та 27,2% – низький рівень.

Щодо другого типу перфекціонізму, «Самокритичний перфекціонізм», то у викладачів він переважає на середньому рівні (38,9 %), у 35,9% – високий, та 25,2% – низький рівні. Складова «Стурбованість помилками» виявлена у 39,2% викладачів на високому рівні, 30,4% – на середньому, та у 30,4% – низькому рівні. Варто зауважити, що викладачі дуже самокритичні і за шкалою «Самокритика», адже 82,2% респондентів мають високий рівень вираженості даної шкали, 14,1% – середній, і лише 3,6% – низький рівень. «Соціально приписаний перфекціонізм»,



як тенденція сприймати оточуючих як таких, що вимагають досконалості, у 56,6% респондентів виявлено на середньому рівні, 34,9% – на високому, та 8,5% – на низькому рівні.

Третій тип перфекціонізму «Нарцисичний перфекціонізм» виявлено у 37% респондентів на високому рівні, 32,3% – на середньому, та 30,8% – на низькому рівні. «Перфекціонізм орієнтований на інших», як тенденція до нереалістичних очікувань щодо інших, простежується у 34,5% опитаних викладачів на високому рівні, 32,0% – на середньому, та 33,6% – на низькому рівні. Варто зауважити, що «Гіперкритика», яка передбачає різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їхньої недосконалості, виявлено у 39% на середньому рівні, у 34,6% – на низькому, та у 26,4% – на високому рівні. За шкалою «Впевненість в тому, що мені усі щось винні» виявлено 37,2% респондентів на середньому рівні, 32% – на низькому, та 30,8% – на високому рівні. Шкалу «Претензійність», як стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших виявлено у 37,6% респондентів на високому рівні, 32,7% – середньому, та 29,7% – низькому рівні.

**Висновки.** Отримані дані можна пояснити специфікою професійної діяльності, адже викладач завжди має бути для студентів взірцем для наслідування, від нього вимагають досконалого володіння навчальним матеріалом, використання інноваційних методів викладання тощо. Це може негативно позначитися на особистості викладача, і тому перспективами наших подальших досліджень є розробка програми, направленої на профілактику перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи.

## ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Л. Я. Малімон**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2964-6580>

**Актуальність дослідження.** Розглядаючи загальні та спеціальні аспекти адаптації працівників, які працюють у різних галузях й умовах професійної діяльності, дослідники (І. Бондаренко, Г. Балл, С. Бочарова, Л. Карамушка, Д. Кобзін, О. Кокун, Л. Орбан-Лембрик, М. Москаленко) наголошують на ролі професійної адаптації у формуванні ставлення до праці, колективу, прийняття (або неприйняття) норм і правил роботи, а також впливі на психологічний стан людини, її професійне і психологічне благополуччя, що сукупно визначає продуктивність діяльності фахівця.

Метою дослідження є виявлення взаємозв'язку показників професійної адаптації і психологічного благополуччя персоналу державної служби.

**Методика та організація дослідження.** Основні характеристики професійної адаптації держслужбовців (n=81) визначались за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (А. Маклаков, С. Чермянін) і методикою «Інтегральна задоволеність працею» (Н. Фетискін, В. Козлов, Г. Мануйлов). Домінуючі ознаки психологічного благополуччя діагностувались за методикою «Діагностика емоційного вигорання» (В. Бойко) і «Шкала психологічного благополуччя» (С. Ріфф в адаптації С. Карсканової).

**Результати дослідження.** За загальним показником професійної адаптації виокремлено три групи досліджуваних: групу високої і нормальної адаптації (38 %), групу задовільної адаптації (47 %) і групу низької адаптації (15 %). Працівники групи високої і нормальної адаптації достатньо легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко «входять» у новий колектив, достатньо легко і адекватно орієнтуються в професійних ситуаціях; працівники групи задовільної адаптації демонструють високу залежність від умов робочого середовища: при сприятливих умовах вони адаптивні, конструктивні і демонструють професійні успіхи, проте за несприятливих умов адаптація погіршується; представники групи низької адаптації характеризуються низькою нервово-психічною стійкістю, конфліктністю і можуть допускати асоціальну поведінку (несприйняття, заперечення, обман, саботаж) у процесі професійної діяльності.

Результати діагностики психологічного благополуччя державних службовців засвідчили вищий середнього рівень автономності, мети в житті, компетентності і позитивних стосунків з іншими; середній рівень особистісного зростання і самоприйняття, а також прояв таких домінуючих симптомів емоційного вигорання, як: